

***Academy for Educational
Development***

SAGE

Monitoring and assessment of female
participation in decision-making within the parent
teacher association (APE/CG)

Prepared by

Maria Diarra Keita and Deborah Friedo

Mali, June-July, 2002

USAID Contract No. FAO-Q-07-96-90006

**SUIVI ET EVALUATION DE LA FORMATION EN LEADERSHIP DES FEMMES
MEMBRES DES ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ÉLÈVES : UNE INTERVENTION
DU PROGRAMME SAGE MALI POUR L'APPUI DE L'ÉDUCATION DES FILLES
AUPRÈS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES AU MALI**

**Rapport soumis à
ACADEMY FOR EDUCATIONAL DEVELOPMENT et à SAGE MALI
Par l'INSTITUT POUR L'ÉDUCATION POPULAIRE
KATI, MALI**

Juin-Juillet 2002

1. Introduction

- 1.1. Termes de référence pour la mission suivi-évaluation
- 1.2. Calendrier d'activités de la consultation
- 1.3. L'enjeu de la participation communautaire
- 1.4. Dynamique du genre par rapport à la participation des femmes membres des APEs

2. Méthodologie

- 2.1. Approche à la collecte des données
- 2.2. Cadre d'analyse des données
 - 2.2.1. Schéma de participation
 - 2.2.2. Étapes de la participation
 - 2.2.3. Indicateurs de participation réelle

3. Résultats

- 3.1. Inventaire des actions initiées par les communautés pour améliorer la participation des femmes dans la prise des décisions, dans l'éducation des filles et par rapport à l'équité-genre dans la communauté.
- 3.2. Inventaire des changements d'attitudes parmi les 6 APEs depuis la formation initiale
- 3.3. Évidence de leadership des femmes à travers la formation des mécanismes démocratique pour l'Éducation des Filles

4. Conclusions et recommandations

5. Annex

- 5.1. Schéma de participation
- 5.2. Tableau 1. Inventaire des actions prises à la suite de la formation

1. Introduction

1.1. Termes de référence pour la consultation suivi-évaluation

L'Institut pour l'Education Populaire (IEP) collabore avec SAGE Mali depuis 2000 dans le cadre de renforcement de leadership des femmes dans les APEs des écoles communautaires. Le but de ce renforcement est de savoir si un leadership des femmes peut influencer l'accès et la qualité de l'éducation des filles dans des écoles cibles. L'orientation de l'intervention a connu deux approches jusqu'ici. En 2000-2001, IEP a été mandaté de passer par la formation des agents des ONGs partenaires du SAGE Mali avec l'appui actif du personnel du bureau SAGE Mali. Les agents des ONGs partenaires devraient, à leur tour, former les membres des APEs des écoles communautaires ciblées. Cette approche a été remaniée après un an dû aux nombreuses pertes d'agents formés (fin des projets financés de certains, changement des responsabilités des autres). Depuis 2002 maintenant, IEP, encore avec l'appui actif du personnel du bureau SAGE Mali, met en oeuvre un processus de réflexion-action qui touche directement les membres des APEs, hommes et femmes. Ce processus est conçu pour provoquer un changement d'attitude et de comportement sur les différents aspects du problème genre qui soutiennent la situation de l'éducation des filles dans leurs communautés. Les agents des ONGs partenaires sont aussi touchés mais cette fois-ci au sein de la formation des APEs.

La mission de suivi-évaluation effectuée en mai-juin 2002 avait pour tâche de voir si et comment les objectifs court-termes de la formation en genre (juillet-septembre 2001) ont été atteints : « que les communautés prennent conscience de l'importance de la participation des femmes dans le processus de prise de décision et l'impact conséquent que la participation des femmes peut avoir sur l'éducation des filles ». Pour ce faire, l'équipe IEP/SAGE Mali a visité les communautés qui ont participé dans la formation et a fait un inventaire des actions entreprises depuis la formation dans ces communautés.

Les tâches à accomplir pendant la consultation étaient deux :

1) Suivi des résultats de la formation en leadership-genre :

- Faire un inventaire des actions initiées par les communautés pour améliorer la participation effective des femmes dans la prise de décision et l'éducation des filles
- Évaluer le degré de la participation réelle des femmes dans les APEs
- Renforcer, si nécessaire, certains éléments de la formation

2) Formation de 30 nouveaux formateurs des ONGs :

- Préparer la formation en collaboration avec SAGE/Mali
- Faciliter la formation
- Préparer un rapport sur les résultats de la formation et les recommandations pour suivi par SAGE/Mali et ses partenaires ONGs

Le deuxième objectif de la consultation était de fournir à 30 nouveaux formateurs des ONGs partenaires une formation en leadership des femmes. Cette formation devrait servir de renforcement de ce que certains agents ont eu pendant la formation les villageois et d'introduction pour d'autres agents qui n'ont pas encore eu l'expérience. Cet objectif a été reformulé par les ONGs eux-mêmes qui ont opté, plutôt, d'utiliser l'appui en formation pour former les nouveaux formateurs en compétences de vie et en pratiques favorisant pour les filles en classe. Selon SAGE/Mali, qui a entretenu les négociations avec les ONGs, c'étaient les ONGs qui avait le pouvoir de décision sur ce fait. C'est ainsi que SAGE Mali a supprimé la deuxième objectif qui figure dans les termes de référence de la consultation IEP. Les activités de la consultation dont ce rapport fait objet ont été axé essentiellement sur le suivi des résultats de la formation en leadership-genre.

Les produits de la consultation :

- 1) Inventaire de changement d'attitude parmi les membres des 6 APEs ayant participé à la formation en leadership-genre
- 2) Collecte des évidences de leadership des femmes à travers les mécanismes démocratiques autour de l'éducation des filles
- 3) Description de l'approche et les résultats depuis la formation
- 4) Résultats et recommandations pour le suivi prochain

1.2. Calendrier d'activité de la consultation

19 mars, bureau SAGE/Mali : Termes de référence	(1)
28 mars, bureau SAGE/Mali : Séance de planification	(1)
29 mars, IEP à Kati : Séance de planification	(1)
27 mai au 1 juin, IEP à Kati: Préparation de l'équipe	(6)
2 au 5 juin, à Kulikoro et Konobougou : suivi terrain	(4)
6 et 7 juin, IEP à Kati: compilation	(2)
11 au 13 juin, à Kolondieba et Ouelessebougou: suivi terrain	(3)
14 et 15 juin, IEP à Kati : compilation	(2)
17 au 22 juin, IEP à Kati : analyses et rapport	(7)
25 juin, SAGE/Mali : debriefing	(1)

TOTAL 27 jours

1.3. L'enjeu de la participation communautaire au Mali aujourd'hui

Nous ouvrons ce rapport avec une appréciation de l'enjeu de la participation communautaire au Mali aujourd'hui puisque le leadership des femmes s'exprime dans leur participation ainsi que le pouvoir des communautés à la base. Il est certain que la participation des femmes est à la fois préalable et effet de leur leadership et il est également certain que la participation des

femmes s'inscrit dans le cadre d'une participation de la base au processus du développement.

Deux politiques macros donnent des occasions de participation populaire dans le Mali démocratique : la Décentralisation et la Réfondation de l'Éducation. Ces deux politiques macros légitime une participation et un leadership des femmes dans les communautés à la base. Après la Charte Africain pour la Participation Populaire (Arusha, 1990) et l'avenement de la démocratie au Mali, la politique de la décentralisation au Mali s'est traduit en positionnant les acteurs stratégiques pour le développement local au niveau communale. Ensuite, après la conférence mondiale sur l'Éducation pour Tous (Jomtien, 1990) et l'approbation par une Loi d'Orientation de la politique de Réfondation du système éducatif malien, un dynamique de partenariat état-société civile-communautés à la base s'est établi au Mali pour promouvoir la gestion communautaire de l'école. Ces deux grandes politiques, toute en rendant un « sens » à la participation communautaire révèle, aussi, ses enjeux : pouvoir de décision, accès à l'information et aux fonds, compétences locales pour se mettre dans le jeu, attitudes des partenaires.

Parmi ces enjeux, le dynamique du genre est certainement un des plus problématique puisque des conditions de financement de certains programmes d'appui au mouvement des écoles communautaires exigent une participation des femmes pour accompagner la promotion de la scolarisation des filles. De paire, la décentralisation, à travers l'initiative de la gestion communautaire des écoles, a donné un statut particulier aux APEs. Et c'est la redynamisation des APEs qui est devenu occasion de revoir le dynamique genre sur scène. Le programme SAGE Mali est mandaté à renforcer ces occasions.

1.3. Dynamique du genre par rapport à la participation des femmes membres des APEs

Un dynamique genre a été instauré au sein de la nouvelle création des APEs avec l'impératif qu'au moins deux membres de bureau devraient être des femmes. Cet impératif est venu des ONGs nationales sous exigence du bailleur des PVOs américains qui les encadrent, USAID. Quelle a été la réaction des hommes et femmes des communautés à la base à cette exigence? Quel effet sur les hommes en tant que groupe et sur les femmes en tant que groupe et individus? En ayant des rôles assignés à elles, est-ce que les femmes membres de APEs ont pu jouer ces rôles? En quel mesure est-ce qu'elles se sont appropriées de ces rôles pour les jouer à leur manière? En quel mesure est-ce qu'elles se sont restées confinées par les limites des rôles que leurs a été assignés? Le plateforme du bureau des APEs est devenu miroir du dynamique équité-genre des communautés en question et de la société malienne en générale. Il est devenu, aussi, scène des manifestations de degrés de participation : de la fasse au réelle.

Les données collectées pendant le suivi conduit par les équipes IEP et SAGE Mali nous permet de spéculer en réponse à ces questions. Pour résumer, il devient évident que les rôles donnés aux femmes sont des rôles « assignés à jouer ». Autrement dit et pour la plupart, les femmes ne jouent pas leur rôle comme elles l'entendent mais elles le jouent comme elles sont permises de le jouer. Au début de nos interventions, donc, nous avons trouvé que la participation des femmes membres des APEs des six communautés formées, étaient souvent et, en quelque sorte, « montée » pour répondre aux exigences des ONGs, qui répondaient à leur tour, aux exigences du bailleur.

Bien que tout intervenant cherche à influencer un changement dans la condition des femmes, les enjeux de la participation continue à colorer la nature des possibilités du changement. Une analogie se révèle entre le leadership des femmes dans les APEs et la scolarisation de filles : là où l'accès devient l'unique exigence, les aspects de qualité sont négligés ou apparaissent difficiles à traiter. Les politiques macros provoquent la promotion de la participation des femmes dans les APEs et la scolarisation des filles mais les pratiques terrains, jusqu'à présent, ont été trop fixées sur l'accès sans un accompagnement pour promouvoir autant la qualité dans les rôles joués au comité de gestion des APEs ou au programme d'étude dans les classes. Ceci dit, bien sûr, les aspects accès ne pouvaient pas être non plus négligés et représentent, même sans les atouts de qualité, une réelle situation de changement.

2. Méthodologie

2.1. *Approche à la collecte des données*

La mission de suivi a été préparée par IEP et effectuée par IEP et l'équipe SAGE. IEP a associé des jeunes animateurs/animateuses actuellement en formation à IEP pour servir dans les écoles communautaires pour faciliter la collecte des données. Les jeunes ont été encadrés par l'équipe de formatrices de l'IEP et cette équipe a également participé dans la collecte des données. Avec les 3 personnes de l'équipe SAGE, 2 formatrices de l'équipe IEP, une formatrice-encadreur des jeunes et 7 jeunes, nous avons eu un total de 13 personnes pour entretenir un échantillon varié des participants et non-participants dans la formation, des hommes et des femmes, des membres du bureau des APEs et des parents d'élèves. Les notables des communautés ont été contactés ainsi que les enseignants des écoles communautaires cibles.

La collecte des données était effectuée avec deux outils essentiellement mais, selon le dynamisme de la rencontre, d'autres procédures d'animation ont été employées. Tous les rencontres ont consisté à une séance publique et des entretiens individuels. Les personnes ayant participé à la formation en leadership-genre ont été recherchées en particulier. Dans certains cas, les acteurs ont changé. Ces nouveaux acteurs ont été identifiés et ont participé aux séances publiques.

Les deux outils employés étaient les suivants :

- un « code » visuel pour diagnostiquer la vision : outil tiré du module leadership-genre « Choix du monde »
- un entretien semi-structuré : les répondants ont été encouragés à fournir des anecdotes : qu'est qui a changé pour eux, en tant qu'individu, en tant que membre du bureau de l'APE, en tant que membre de la communauté ? Quelles actions ont été prises, soient par des individus, soient par le bureau des APEs, soient par la communauté entière ?

2.2. Cadre d'analyse des données

IEP a fait l'analyse des données avec un outil tiré du Module Développement (IEP, 2000) intitulé « Schéma de participation ». Il s'agit d'une représentation de la nature de participation graduée en étapes avec indicateurs par étapes. L'outil nous sert de référence pour les résultats et conclusions décrits dans les sections 3 et 4 de ce rapport.

2.2.1. *Schéma de participation*

Pour une représentation du schéma, voir annexe 1. Sur ce schéma, les deux axes représentent les degrés de la participation et la nature des interventions. L'axe verticale trace les interventions dans le contexte réel du village. L'axe horizontale trace les étapes de la participation selon des indicateurs précises.

L'axe verticale lit comme suit : une première instance d'intervention est la collaboration établie entre la communauté et l'ONG. Cette collaboration aboutit souvent dans la construction d'une école communautaire, action de concertation et fruit d'une négociation sociale pour l'école. Une deuxième intervention est souvent un atelier, ou une session de formation. Dans notre cas, la formation était sur le leadership-genre pour promouvoir la participation effective des femmes membres des bureaux des APEs.

L'axe horizontale lit comme suit : chaque intervention pousse la dynamique de participation vers un des pôles de l'axe. La pôle droite tendent vers la participation de nature « montée » ou « fausse » et la pôle gauche vers la participation de nature « authentique » ou « réelle ».

Qu'est-ce qui distingue la participation « montée », ou « fausse » de la participation « réelle » ? Nous nous sommes convenus sur certains indicateurs qui peuvent confirmer l'une ou l'autre pôle:

- Participation « montée », ou « fausse »
 - femmes figurantes (femmes qui ont été contacté le jour de la formation pour dire qu'elles sont désormais membre du bureau);

- femmes mal à l'aise (elles ne savent pas ce qui se passe, ni comment elles doivent se comporter)
- Participation « authentique » ou « réelle » :
 - femmes confiantes, parlant, à l'aise...
 - femmes qui manifeste une prise de décision ou un pouvoir de décision
 - femmes qui refusent de participer si leur participation n'est pas réelle

Le cycle de formation déplace le/la participant (e) de son entrée vers sa prise de décision. L'entrée, souvent produit de la politique macro, est équivalent à « l'accès » et la prise de décision, produit de la formation, est équivalent à la « qualité ». Une gamme de facteurs peut ramener le/la participant(e) à accepter un « rôle à jouer », autrement dit une prise de position qui maintien le statut quo. Une prise de décision post-formation peut, aussi, entraîner un changement d'attitude et de comportement qui pousse le/la participant(e) vers une action transformatrice.

2.2.2. *Étapes de la participation*

Selon le schéma, nous notons 5 étapes de la participation, chacune avec une manifestation qui tendent soit vers la participation montée, soit vers la participation réelle.

- Etape 1 : Présence physique; Avoir accès aux instances/se manifester par être mobilisé, souvent suite à une sensibilisation (par exigence macro ou sur demande de la personne)
- Etape 2 : Jouer un rôle assigné ; Réagir à l'occasion (participation montée expression téléguidée ou embryon de participation réelle)
- Etape 3 : S'Exprimer ; Se servir d'une information, une analyse ou une prise de conscience autonome)
- Etape 4 : S'allier à un cadre d'action ou créer un autre ; Prendre une décision pour se positionner pour l'action (transformer une information, une analyse ou une prise de conscience en action (action conformiste, reformiste ou transformiste)
- Etape 5 : Jouer un rôle assumé ; Agir/Participer Réellement ; Prendre une décision pour faire des actions consistentes, participer pleinement et réellement à la prise de décision et d'une action (devenir acteur, participation réelle), chercher des alliées, exercer son « leadership »

2.2.3. *Indicateurs de participation réelle*

Dans les Étapes de la Participation, les étapes 1 à 4 peuvent être vu comme des démarches nécessaires pour arriver aux actions ou à la participation

réelle. Les indicateurs d'une participation réelle, autrement dit d'un « leadership », situé au niveau de l'étape 5 sont :

- Choisir de créer ou de rejoindre un cadre d'action
- Avoir confiance en soi
- Exercer un pouvoir d'expression
- Prendre des décisions
- Prendre des actions
- Evaluer les actions
- Prendre d'autres actions sur la base des évaluations

Face aux tendances de suivisme ou de résistance passive qui se manifeste en réponse aux directives des ONGs encadreurs des programmes de développement et vue les habitudes conformistes en dynamique genre qui pese sur toute initiative d'animation des femmes, IEP considère la « Participation Réelle » d'être à la fois condition et indicateur de « Leadership ». La poursuite d'une formation de leadership des femmes est, de nature, un série d'étapes de participation qui mène de l'accès à la qualité quelque soit la domaine d'implication. Dans le cas du SAGE Mali, la domaine est le rôle et impact des femmes membres des APEs sur l'éducation des filles. Les résultats de ce suivi nous permet de voir jusqu'à où nous nous sommes rendus dans le processus déclenché par la formation en leadership-genre des APEs et jusqu'à où nous devons être pointé pour un suivi continue et informé.

3. Résultats

3.1. Inventaire des actions initiées par les communautés pour améliorer participation des femmes dans la prise des décisions, dans l'éducation des filles et par rapport à l'équité-genre dans la communauté

Après la première tour de formation, il existe assez d'évidence anecdotière pour nous faire dire qu'une véritable sensibilisation a eu lieu en ce qui concerne l'accès et qualité de la participation et du leadership des femmes. Nous avons noté, avec satisfaction, un changement d'attitude chez certaines : certaines commencent à exiger l'espace pour jouer le rôle qu'elle puisse s'assigner elles-mêmes; certaines ont refusé de jouer le jeu et ont exigé un rôle réelle ou pas de rôle du tout. Chez les hommes, aussi, un changement d'attitude est en train de prendre racine : certains ont plaidoyé pour une présence constante des femmes, d'autres ont pris, eux-même, l'initiative de s'adresser à certains thèmes qui interroge le statut quo en équité-genre par rapport à la prise de décision par les femmes et les blocages à la scolarisation des filles (travaux domestiques, mariages précoces ou forcés, etc.).

Le statut quo dans ces communautés est la non-participation des femmes ou la domination des femmes membres de bureaux des APEs par le groupe plus nombreux d'hommes. De ce fait, les seules femmes dont l'accès est permis sont des femmes qui, pour une raison ou une autre, doivent être subservient aux

hommes membres du bureau. Dans nos entretiens, nous avons eu des évidences des aspects de changement de ce statut quo :

- le refus de certaines femmes à jouer un faux jeu
- la demande de participation des femmes qui ne savaient pas auparavant qu'elles avaient ce droit ou devoir
- un sentiment de la part de certains hommes que les femmes doivent jouer un rôle actif et réel
- une appréciation nouvelle pour ce que peut représenter une fille scolarisée et une femme membre du bureau de l'APE
- les effets secondaires et tertiaires sur le dynamique genre au niveau du foyer et de la communauté qui permettent un geste comme admettre les femmes aux instances de décision.

Les répondants nous ont précisé les facteurs suivants qui, selon eux, ont contribué à ce changement :

- la présence d'appui SAGE Mali auprès des ONGs intervenant dans les zones sondés
- l'expérience commune de la formation en leadership-genre
 - une prise de conscience
 - des informations reçues pendant la formation sur les droits humains et les droits des femmes comme droits humains
- la dynamique d'implication de toute la communauté dans l'examen des questions équité-genre
- les mécanismes macros de la refondation de l'éducation qui font la promotion du contrôle communautaire sur les écoles (la reconnaissance du mouvement des écoles communautaires)
- le « empowerment » de certaines femmes post-formation qui insistent sur les rôles réels et qui cherchent à étendre les effets de la formation

A l'issue de ce suivi, nous pouvons dire qu'il est clair que l'intervention qui constituait la formation en leadership-genre dans ces communautés a eu son effet comme premier pas du processus de changement du statut quo. Il est clair aussi qu'un suivi plus ponctuel et mieux doté des possibilités de poursuivre cette première formation avec d'autres interventions aurait poussé le processus. La maintenance d'une attention fixe sur le dynamique genre dans le contexte de la participation populaire en vue de la décentralisation et la refondation de l'éducation est indispensable pour atteindre la situation désirée de « participation réelle », autrement dit de « leadership ».

La formation animée par IEP a donné un cadre d'action pour le leadership des femmes en particulier et des communautés en générale en 5 parties :

- 1) éducation pour tous
- 2) scolarisation des filles
- 3) l'équité des rôles garçons-filles (travaux domestiques)

- 4) la qualité de l'éducation (langage et méthodologie d'instruction)
- 5) autonomie filles-femmes (par l'exemple du contrôle du corps des femmes par l'excision)

Voir Tableau 1. Annex 2 pour les détails d'actions.

3.2. Inventaire des changements d'attitudes parmi les 6 APEs depuis la formation initiale

Les indicateurs des étapes de participation dans les six communautés

	Etapes de la participation				
	1	2	3	4	5
Goureliwere (une seule personne est en Étape 3)	X				
Neriko	X	X			
Manabougou	X	X	x	X	
Dogobala (le noyau des participants dans la formation se situe à l'Étape 3)	X				
Bohi (le 4 est en embryon avec le jardin d'enfant)	X	X	x	X	
Dounamakebougou	X				

1 = Présence physique 2= Rôle assigné 3= S'exprimer 4= S'allier à un cadre d'action ou créer un autre 5= Agir/participation réelle

Analyse de niveau de conscience refleté dans le choix du monde (diagnostic vision du monde) Analyse des déclarations de vision (C,R,T)

	Total #	Hommes %	Femmes %	Choix du monde		
				Conformiste %	Reformiste %	Transformiste %
Goureliwere	40	58.5	47.5	37.5	55	.07
Dounamakebougou	11	54.5	45.4	18.1	63.6	18.1
Mananbougou	21	71.4	28.5	14.2	7.14	0
Neriko	8	62.5	37.5	62.5	37.5	0
Dogobala	11	36.4	63.6	27.2	54.5	18.1
Bohi	14	78.5	21.4	71.4	21.4	.07
TOTAL	105	59	40.9	36.1	53.3	.06

3.3. Évidence de leadership des femmes à travers la formation des mécanismes démocratiques pour l'Éducation des Filles

Ce sous-titre, tiré des termes de référence, suggère que la promotion de l'éducation des filles est fait ou peut être fait à partir des « mécanismes démocratiques » qui sont en place. Avant de parler du leadership des femmes, il s'avère nécessaire de voir si les mécanismes mis en place sont démocratiques de nature ou si le leadership des femmes les rendent plus ou moins démocratiques. Au vu des données collectées dans cette mission de suivi, la question se pose plus précisément : quelles sortes de mécanismes sont mis en place, probablement par les ONGs, et quelles sortes de mécanismes sont créés par les femmes ? Est-ce que ces mécanismes admettent le leadership des femmes ? Est-ce que les femmes conforment aux mécanismes en place ou est-ce que les femmes transforment ces mécanismes ? Est-ce que ces mécanismes sont démocratiques ?

En réponse à la question, quels sont les mécanismes mis en place, nous pouvons répondre à l'unanimité « les bureaux des APEs ». Ce mécanisme devrait être théoriquement démocratique mais en pratique les bureaux des APEs sont souvent constitués et gérés d'une manière non-démocratique. Les évidences existent pour nous montrer que seule la présence physique des femmes ne rendent pas ces mécanismes démocratiques. Les instances dans lesquelles les femmes sont recrutées uniquement par circonstance pour afficher une présence féminine lors d'une visite de suivi ne sont pas rares. Les instances dans lesquelles les femmes sont nommées pour « jouer un rôle » dont les rôles sont conformes uniquement aux rôles sociaux conventionnels des femmes sont la norme. Par contre, ce qui nous frappe en ce qui concerne les femmes qui ont participé à la formation est qu'elles commencent à manifester une résistance à jouer un rôle « non-démocratique » dans le cadre de ces mécanismes. Nous notons, aussi, parmi les hommes qui ont participé à la formation, une prise de conscience que les femmes ne peuvent plus être exclues d'un mécanisme supposé être « démocratique ».

Les participants de la formation ont montré preuve de leur initiative et d'une détermination à pousser le processus vers l'action. À Dogobala, par exemple, ceux qui ont été élus au bureau n'agissent pas. Un noyau « d'activistes » parents d'élèves s'est formé en dehors du bureau. La formation a influencé ou a montré d'autres façons de participer et semble avoir aidé à casser la moule des réactions conformistes. Nous qualifions ce nouveau style de participation « activisme ». C'est-à-dire qu'à Dogobala au lieu des actions des élus, un noyau qui se sent concerné est en train de prendre des actions. À Goureliwere, c'est une seule personne qui s'active. À Dogobala, c'est le noyau des participants de la formation qui prend l'avance. À Bohi, bien que c'était deux femmes assignées d'être membres du bureau, maintenant c'est le groupe de femmes qui ont participé à la formation qui agissent.

Avec ces nouvelles manières de s'y prendre par rapport au mécanisme de l'APE, nous notons également certaines conséquences. À Bohi, par exemple, les hommes démontrent une certaine peur de certaines femmes. Pour éviter des blocages, les hommes de Bohi ont pris soin de mettre « leurs femmes » sur le

bureau, c'est-à-dire, les femmes qu'ils peuvent diriger. D'autres femmes nous ont rapporté que : « les femmes qui refusent d'être robot sont écarté ». En réponse, elles ont constitué un clique tandis que les hommes eux-mêmes forment d'autres cliques. À Goureliwere le président s'est associé avec 5 femmes du village mais ce sont les femmes qui le suivent. C'est à Manabougou où nous pouvons parler de mécanisme démocratique dans le sens que les femmes sont présentes et elles occupent des postes d'importance. Elles sont confondues aux hommes, elles prennent la parole. Elles sont capable d'évaluer leur leadership; elles peuvent se distinguer des hommes en public.

En plus d'une appréciation de la nature « démocratique » ou « non-démocratique » des mécanismes, il faudra éventuellement faire une appréciation de la nature des actions prises. L'objectif de la formation en leadership-genre était de débloquent, par une prise de conscience et une analyse situationnelle, les barrières à la participation effective des femmes. Une fois débloquent, il faudra travailler davantage pour assurer une prise d'action qui est conséquente et ne se laisse pas se conformer aux réalités inévitables du dynamique genre-leadership des femmes. Un tel processus nous propulse à partir d'accès vers la qualité, non seulement en éducation mais aussi en nature de participation.

Notre suivi nous révèle que souvent c'est le niveau de conscience qui bloque certaines communautés à rester au niveau de l'accès. Prenons l'exemple de Dounamakebougou dont les actions ne s'inscrivent qu'au niveau de l'accès (création d'un environnement favorable pour l'apprentissage). Les acteurs ne font pas le lien entre l'accès des filles à l'éducation et le statut social des filles et des femmes.

4. Conclusions et recommandations

En conclusion nous pouvons dire que la formation a déclenché un processus, certes, d'examen du dynamique genre-leadership des femmes dans les 6 villages qui ont eu à participer. Si le programme SAGE Mali entrepris avec les ONGs partenaires a eu à établir un « par terre », c'est-à-dire, l'accès¹ pour au moins 2 femmes au niveau des bureaux des APEs, la formation en leadership-genre a permis une communauté à jouer un rôle plus poussé² et un noyau de participants de se distinguer du mécanisme monté du bureau de l'APE pour pouvoir exprimer ses analyses³. Deux communautés sont avancées jusqu'à établir un cadre dans lequel elles peuvent agir⁴.

¹ Etape 1 : Présence physique; Avoir accès aux instances/se manifester par être mobilisé, souvent suite à une sensibilisation

² Etape 2 : Jouer un rôle assigné ; Réagir à l'occasion (embryon de participation réelle)

³ Etape 3 : S'exprimer ; Se servir d'une information, une analyse ou une prise de conscience autonome)

⁴ Etape 4 : S'allier à un cadre d'action ou créer un autre ; Prendre une décision pour se positionner pour l'action (transformer une information, une analyse ou une prise de conscience en action (action conformiste, réformiste ou transformiste)

Cependant, une petite formation a amené un groupe de femmes en deux communautés à se mettre en cadre d'action, à proposer. Quelque soit la nature de ce qu'elles proposent, quelque chose est déclenché. Ce sont les impacts de la formation. A Dogobala nous étions déçus de voir les femmes qui ont demandé de faire des centres de couture. Mais nous oublions que même le fait de proposer est une initiative de créer un cadre d'action et c'est un impact de la formation. C'est le suivi ou la formation continue qui devrait interroger le type d'action.

La gamme de manifestations de participation est diverse. Nous avons appris qu'il est difficile à garantir le leadership collectif vers étape 5, ou vers la participation dite « réelle ». Nous avons vu des situations dans lesquelles le président de l'APE est au niveau 3 lorsque l'APE est au niveau 1 ou là où un noyau de membres de la communauté devance le bureau de l'APE et ne sont les interlocuteurs d'aucune structure d'intervention. Nous nous rappelons qu'une fois que l'accès est acquis, la nature de la participation ne peut pas rester sans être interpellée. Le leadership des femmes est la meilleure évidence d'une participation réelle. Notre suivi nous confirme qu'avec des occasions de formation et d'action, les femmes des communautés touchées développeront des compétences en leadership. Elles ont déjà fait preuve d'avoir développé la demande.

Nos recommandations sont les suivantes :

- 1.a. Renforcer le module « Leadership des Femmes Membres des APEs » avec une deuxième partie qui vise à transférer les compétences. Dans ce sens, le module première partie qui était déjà animé dans les premières 6 communautés sert d'instrument/d'intervention qui effectue un « transfert d'intérêt ». C'est-à-dire le module fait en sorte que le problème d'équité-genre soit perçu et provoque une réaction et une action. La deuxième partie doit effectuer un « transfert de compétences » pour que les participants puissent agir sur l'intérêt nouveau qu'ils/elles manifestent pour les situations de défi en équité-genre.
- 1.b. Renforcer ce suivi avec d'autres interventions de formation. Il serait important d'améliorer les compétences des femmes en communication et en management/leadership. Suivre les noyaux des membres des communautés qui se sont formés à partir de cette formation.
- 1.c. Traiter l'étape « transfert de compétences » comme une occasion de lier les compétences de vie au leadership des femmes. Fournir aux femmes membres des APEs la formation en :
 - Communication
 - Mobilisation

- Accès à l'information
2. Maintenir les 6 communautés déjà touchées mais étendre l'échantillon des communautés qui reçoivent l'intervention. Nous suggérons que 6 autres communautés soient touchées et qu'une étude de base soit instaurée avant toute formation pour fournir des données « pre » et « post » formation.
 3. Traiter les carences de vision/d'attitude par rapport à l'équité-genre chez les agents/coordonateurs des ONGs, même les carences par rapport à l'éducation pour tous et scolarisation des filles. Il est difficile de confier la mission de formation et de suivi à ceux qui partagent, plutôt, les tendances conformistes et dominatrices du patriarcat.
 4. Reconnaître l'importance des enjeux de la lutte contre l'excision et contre l'épidémie VIH-SIDA. Les individus et communautés les plus affectés par les informations et les analyses de la pratique de l'excision reçues pendant la formation ont exprimé le besoin d'être appuyés dans leur lutte d'éradiquer la pratique. D'autres ont demandé de plus amples informations sur les ISTs et le VIH. Vu l'importance de ces questions sur l'autonomie/empowerment des femmes et la santé de tous, il serait important de pouvoir fournir aux communautés un suivi plus assidu et du matériel didactique utilisé pendant la formation pour une éventuelle diffusion plus large et même prévoir des occasions de formation précises.

En ce fin de rapport, IEP tient à remercier toute l'équipe de SAGE-Mali pour leur accompagnement tout au long du processus de formation au suivi. Nous avons partagé nos réflexions et nous serons toujours disponibles à discuter les conclusions et recommandations pour le renforcement stratégique de l'approche SAGE au Mali.

Scope of Work
SAGE/Mali, June - July 2002
Maria Diarra Keita & Deborah Fredo

Activity: Monitoring and assessment of female participation in decision-making within the parent teacher association (APE/CG) ;

Training of new PVO/NGO trainers on female leadership in basic education

Level of Effort: 27 days

Period: June and July 2002

Rationale:

In order to assist communities in their efforts to increase women's participation in the PTA decision-making process, SAGE/Mali provided leadership training to PTAs of six community schools of Africare, Save The Children/USA, and World Education, from July to September 2001. The long-term goal of this training, which was delivered by SAGE/Mali and in-country consultants Maria Diarra Keita and Deborah Fredo, is to ensure improved management of the constraints to girls' education and equity in school.

In the immediate term the result sought by female leadership training is an acknowledgment by communities of the importance of women's participation in the decision making process, and the subsequent impact this participation can have on girls' education.

As a follow-up to the training provided, SAGE/Mali intends to conduct monitoring visits to each of the six communities in order to determine the extent to which PTAs and community members have carried through with the commitments made in the action plans during the training. An expected outcome of the visits is an inventory of actions and activities since taken by target communities to ensure women's active participation and improve girls' enrollment, retention, and success rates in school.

In order to expand the number of new community schools in which SAGE materials are to be utilized and at the request implementing partner PVOs Africare, Save the Children/USA and World Education, training on the use of the female leadership training materials developed by SAGE/Mali will be provided to thirty (30) new trainers of counterpart Malian NGOs.

As in the past, SAGE/Mali will utilize the cascade approach to train trainers of the Malian NGOs implementing the community school programs in collaboration with Africare, Save the Children and World Education. These trainers will in turn provide leadership training PTAs to enhance women's participation in the decision making process around girls' education.

Purpose:

The purpose of this consultancy is :

- 1- To assess the interventions undertaken by the six pilot communities to improve women's active participation in decision-making in order to promote girls' retention and success in school since the training provided in July-September 2001.
- 2- To provide training to thirty (30) new NGO trainers on the use of the female leadership training materials developed by SAGE/Mali.

Tasks:

i) Monitoring and Assessment of the outcomes of the training already provided to six pilot communities

- ◆ Conduct an inventory of actions initiated by communities to improve women's effective participation in decision-making and girls' education
- ◆ Assess the degree of women's authentic participation within PTAs
- ◆ When necessary reinforce certain elements of the training

ii) Training of thirty (30) new NGO trainers

- ◆ Prepare the training program in collaboration with SAGE/Mali
- ◆ Facilitate the training
- ◆ Prepare a report outlining the outcomes of the training and recommendations for follow-up by SAGE/Mali and each PVO/NGO implementing partner

Approach:

Maria Diarra Keita and Deborah Fredo is proposed for this activity. During the trainings, the consultants will make use of participatory approaches to draw on participants' experiences.

In the specific case of the monitoring/assessment component discussions will allow an assessment of leadership roles assumed by women and the democratic mechanisms that have been adopted as a result of this change. The impact of these mechanisms on fellow PTA members' practices in relation to gender, development and social justice will also be assessed. Finally group discussions will enable to determine the degree of change amongst young men and women's perceptions of social justice and domination since the training intervention.

Deliverables:

- ◆ Inventory of attitude change amongst six PTAs since the initial training
- ◆ Evidence of women's leadership through the formation of democratic mechanisms around girls' education
- ◆ A report describing the method of work utilized and the outcomes since the training took place
- ◆ A training report with the outcomes and recommendations for follow-up
- ◆ Thirty (30) NGO trainers able to deliver female leadership training program designed by SAGE/Mali in new communities of PVO implementing partners program areas.

Level of Effort and Period of Performance:

Monitoring and Assessment: 20 days of effort
Training of Trainers: 7 days of effort

A total of 27 days of effort beginning in Bamako, Mali on or about June 1, 2002 and ending on or about July 6, 2002.

Tableau 1. Inventaire des actions entreprises par village suite à la formation leadership-genre

	Manabougou	Dogobala	Dunamakebougou	Goureliwere	Bohi	Neriko
Education pour Tous	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communauté débat les enjeux de l'EPT et identifie les contraintes économiques pour envoyer tous à l'école 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une meilleure compréhension de l'accès pour tous : solidarité et gestion comptable 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspects physiques de l'école amélioré (classes retapés) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réduction des frais de cotisation (de 700cfa à 500cfa par fille) et les élèves ne sont pas renvoyés par faute de paiement (Un homme du comité innove un système de crédit monétaire pour les parents qui ne peuvent pas payé pour tous leurs enfants et qui sont forcé à faire un choix sur lesquels peuvent aller à l'école) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Loi de devagation des élèves ▪ Poursuite de stratégie décidé à la formation pour faciliter le recrutement de tous enfants pour l'école : maintenance du jardin d'enfant ▪ Vision et souci d'équité : Réduction des frais de cotisation pour ceux qui ne peuvent pas payer (au lieu du renvoi de l'élève) 	
Scolarisation des Filles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervention pour maintenir une fille vendeuse ▪ Comité visite les familles où les filles ne viennent pas • Communication pour une scolarisation des filles • Le directeur de l'école dit qu'il y avait une fille en SièmeA qui a abandonné l'école parce qu'elle a été battus par l'enseignant. Il est parti chercher la fille qui dit que même si on la tuait, elle ne va plus mettre pied à l'école. Le directeur est inspiré à formellement interdire le chatiment corporel pour tout l'école • Le trésorier du comité intervient dans un cas de fille enlevé de l'école pour vendre des fruits. Les parents lui donne la décision de remettre la fille à l'école 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ les femmes ont hébergé l'enseignant et, en échange, lui ont demandé de faire des heures supplémentaires pour les filles ▪ suppression de la cotisation scolaire d'une mère de fille qui ne pouvait pas payé pour maintenir la fille à l'école ▪ Les femmes s'entretiennent avec les grandes filles à l'école 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achat des lampes pour les filles pour les permettre de réviser les leçons la nuit ▪ Construction des toilettes garçons-filles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (Fait à noter : le directeur de l'école ne scolarise pas sa fille) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'enseignant a intégré le thème scolarisation de la fille dans une pièce de théâtre que les élèves ont joué devant la communauté (sensibilisation de la communauté) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 filles dans la classe de 21 devient la préoccupation de tout le monde.

Equité-Rôles	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renvoi d'un vice-président et le remplacement par une femme ; Après constat que les hommes ne remplissaient pas certains rôles comme il fallait (eg. Relations extérieures, vice-présidence, collecte des cotisations), les femmes étaient désignées pour prendre ces fonctions ▪ Charrettes pour fournir l'eau sont poussés par fille et par garçon maintenant ; autrefois c'était uniquement des filles 	<ul style="list-style-type: none"> • Une femme du village qui travaille à Bamako comme conseillère dans un centre de santé partage l'entretien de nuit du bébé avec son mari mais elle remarque que le mari est totalement épuisé et a besoin de dormir le jour 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Débat entamé, pas d'action 			
Qualité en Education	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parents se mettent au courant de la performance des élèves à l'école ▪ Le comité contrôle les enseignants et veille sur l'école ▪ Interdiction des châtimets corporels par les enseignants sur demande des parents 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilisation des réseaux sociaux pour l'amélioration de la qualité de l'enseignement : logement de l'enseignant ; communication avec grandes filles, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Création d'un environnement favorable à l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visite du Président à l'école Ciwara de l'IEP pour chercher des alternatives en curriculum et langue d'instruction 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Demande de formation des monitrices du jardin d'enfant ▪ Confection d'un hangar pour le jardin d'enfant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un participant de la formation s'intéresse au curriculum et propose des activités : genre et environnement
Autonomie/ Empowerment des femmes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur demande des participants de la formation, la communauté a ouvertement débattu la question de l'excision et a pris une décision de l'arrêter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un homme est convaincu que le village doit bannir l'excision mais il a besoin des supports didactiques et/ou le suivi de l'équipe IEP pour avoir assez d'influence sur les gens. Il a 2 filles à l'âge d'être exciser et il veut empêcher cette éventualité. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'excision continue malgré la formation mais il y a des gens qui s'expriment contre (on trouve les participants de la formation qui continue la pratique et d'autres qui refusent de la pratiquer) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participants ont posé le problème de l'excision et qu'il n'y a pas encore eu un cas d'excision depuis la formation; cependant les participants ne savent pas si c'est à cause de la non-apparition de la planète venus ou à cause des sensibilisations 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Débat entamé sur l'excision : « l'excision n'est pas encore banni mais petit à petit nous allons le bannir »;

<p>Autre : Participants- Formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restitution de la formation leadership-genre pour poser le problème de la participation des femmes ▪ Depuis la restitution, les participants disent qu'ils sont impliqués dans tous les affaires du village et cela fait plaisir au chef du village ▪ Élargissement du bureau des APEs (puisque les hommes ne pourraient pas être renvoyés, pour pouvoir ajouter des femmes) ▪ Satisfaction exprimée par les hommes dans la qualité de leadership des femmes ▪ Satisfaction exprimée par les femmes dans la qualité de leur leadership 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restitution de la formation leadership-genre pour poser le problème de la participation des femmes ▪ Le bureau de l'APE n'est pas active; le noyau des participants de la formation est devenu active ▪ les femmes qui ont participé à la formation sont devenu le de facto bureau ▪ femmes et hommes qui ont fait la formation jouent un rôle actif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restitution de la formation leadership-genre pour poser le problème de la participation des femmes ▪ Elargissement APE de 40 personnes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le bureau des APEs n'est pas fonctionnel (Le Président est le fondateur de l'école et le seul membre dynamique ; il est appuyé par 5 alliées de la communauté qui font le travail autour de l'école (contrôle des enseignants ; collecte des cotisations ; recherche des salaires) ; il assure un prix de motivation pour les élèves) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restitution de la formation leadership-genre pour poser le problème de la participation des femmes ▪ A la sortie de la formation, les participants ont établi une caisse commune et ils/elles ont l'intention de l'utiliser pour la construction d'une maternité 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Restitution de la formation leadership-genre pour poser le problème de la participation des femmes
---	--	---	---	---	---	--